



## Motifs de décision

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,  
du transport et des autres travailleurs et travailleuses  
du Canada (TCA-Canada),

*requérant,*

*et*

Pacific Coach Lines ltée,

*employeur,*

*et*

Cantrail Coach Lines ltée,

*employeur.*

Dossiers du Conseil : 27984-C et 28548-C

Référence neutre : 2012 CCRI 623

Le 24 janvier 2012

---

### **Procureurs inscrits au dossier**

M<sup>c</sup> Peter Shklanka, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);

M<sup>es</sup> Joseph M.G. Shaw et Kacey A. Krenn, pour Pacific Coach Lines ltée et Cantrail Coach Lines ltée.

Un banc du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), composé de M<sup>c</sup> Elizabeth MacPherson, Présidente, ainsi que de MM. André Lecavalier et Norman Rivard, Membres, a examiné la demande de révision de la structure des unités de négociation, de déclaration

d'employeur unique et de déclaration de vente d'entreprise susmentionnée, présentée par le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (le TCA ou le syndicat), le 25 février 2010 (dossier du Conseil n° 27984-C), et la plainte de pratique déloyale de travail déposée par le syndicat le 25 janvier 2011 (dossier du Conseil n° 28548-C).

Le Conseil a réuni la demande et la plainte aux fins de l'audience et de la décision. Les audiences ont été tenues à Vancouver, en Colombie-Britannique, du 7 au 9 mars, du 27 au 30 juin et du 5 au 8 juillet 2011. Les parties ont consenti à présenter au Conseil leurs plaidoiries finales par écrit. Les actes de procédure se sont terminés avec le dépôt des arguments écrits en réplique par le syndicat, le 16 septembre 2011.

Au cours de l'instance devant le Conseil, deux ordonnances de confidentialité ont été rendues à l'égard de certains documents produits en tant que pièces. Il s'ensuit que les détails concernant certaines transactions financières que le Conseil a reçus en preuve ne sont pas inclus dans les présents motifs.

## **I – Contexte**

[1] Dans le cadre de la demande de déclaration d'employeur unique présentée par le syndicat, le Conseil a rendu une décision partielle le 24 septembre 2010, *Pacific Coach Lines ltée*, 2010 CCRI LD 2427 (*PCL 2427*), dans laquelle il a conclu que les deux employeurs visés par la demande du syndicat, Pacific Coach Lines ltée (PCL) et Cantrail Coach Lines ltée (Cantrail), relevaient de la compétence fédérale aux fins des relations du travail. Le Conseil a subséquemment rendu une ordonnance d'accréditation (9954-U) qui confirmait que le TCA continuait de représenter l'unité d'employés de PCL qu'il représentait antérieurement en vertu des ordonnances d'accréditation rendues par la commission provinciale des relations de travail.

[2] Après que la décision *PCL 2427* a été rendue, PCL a informé le Conseil qu'en date du 21 janvier 2011, elle n'exerçait plus d'activités extraprovinciales. Il s'agissait d'un fait pertinent et important, étant donné que la décision rendue par le Conseil dans *PCL 2427*, selon laquelle PCL relevait de la

compétence fédérale, était fondée sur une conclusion que la société exerçait, de manière régulière et continue, des activités extraprovinciales. Le 25 janvier 2011, le syndicat a déposé une plainte de pratique déloyale de travail contre les employeurs, dans laquelle il alléguait une violation des dispositions 50, 94(1)a), 94(3)b), 97 et 99 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*). Le syndicat soutient que la décision de PCL/Cantrail de cesser les activités extraprovinciales de transport nolisé de PCL constitue une tentative de porter atteinte aux protections que confère le *Code* aux syndicats et mine les droits de négociation du syndicat.

## **II – Faits**

[3] Le Conseil a attentivement examiné les nombreux documents et témoignages fournis par les parties, notamment les pièces produites lors de l'audience ainsi que les observations écrites des procureurs. Aux fins de la présente décision, le Conseil renverra seulement aux éléments de preuve qu'il juge pertinents pour trancher les présentes affaires.

### **A – PCL**

[4] PCL a été constituée en société sous sa forme actuelle, sous le régime des lois de la Colombie-Britannique, en mars 1989. Elle est maintenant une entreprise privée, même si elle tire ses origines de Pacific Stage Lines, une division de BC Transit, qui appartenait au gouvernement de la Colombie-Britannique. Pacific Stage Lines a fusionné avec Vancouver Island Coach Line Limited vers 1979, et l'entreprise fusionnée a été privatisée en 1984.

[5] PCL exploite environ 45 autobus et compte 156 employés. L'unité de négociation représentée par le TCA compte 134 employés, dont 78 chauffeurs. L'unité de négociation comprend aussi les préposés au service à la clientèle et les employés de la division de maintenance. En plus d'entretenir son propre équipement, PCL offre des services de maintenance, d'entretien courant (nettoyage) et de stationnement à un certain nombre d'entreprises de transport par autobus, notamment Cantrail, Horizon Coach Lines, Pacific Western Transportation, Greyline Victoria et Brewster Transportation.

[6] L'activité principale de PCL consiste à fournir des services d'autobus réguliers sur le territoire de la Colombie-Britannique. Elle offre des services réguliers entre Vancouver et Victoria, entre l'Aéroport international de Vancouver (YVR) et Victoria ainsi qu'entre Vancouver et Whistler. Depuis qu'elle a obtenu le contrat de prestations de services à Whistler en 2007, PCL a acheté huit nouveaux autobus et embauché 24 nouveaux chauffeurs. Le contrat de Whistler a permis à PCL de garder en service des chauffeurs qui auraient par ailleurs été mis à pied pour l'hiver et d'utiliser son parc d'autobus toute l'année.

[7] Les éléments de preuve présentés au Conseil, lorsqu'il a rendu la décision *PCL 2427*, montraient que, bien que l'activité principale de PCL ait consisté en la prestation de services d'autobus quotidiens réguliers en Colombie-Britannique, elle offrait aussi une gamme complète de service d'autobus de tourisme et d'autobus nolisés. Sur la période de quatre ans comprise entre 2007 et 2010, PCL a effectué, en moyenne, de 1 700 à 2 000 voyages nolisés par année. Environ la moitié des véhicules de PCL étaient immatriculés et assurés pour les voyages extraprovinciaux. PCL détenait les permis requis pour prendre des passagers à Seattle et à l'aéroport international de Seattle-Tacoma. Elle était signataire de l'Entente internationale concernant la taxe sur les carburants (l'EITC), qui autorise à franchir les frontières provinciales et internationales et qui comporte, pour les membres, d'autres avantages fiscaux. Le nombre de voyages extraprovinciaux était relativement bas (approximativement 2 à 3 % de l'ensemble des voyages nolisés) et il variait mensuellement, mais les éléments de preuve indiquaient que les activités extraprovinciales de PCL étaient régulières et continues.

[8] À compter du 21 janvier 2011, PCL a cessé d'offrir des services extraprovinciaux. Elle a modifié sa police d'assurance véhicule motorisé de manière à être assurée dans un rayon maximal de 160 km, ce qui avait pour effet de mettre fin à sa capacité de voyager à l'extérieur de la Colombie-Britannique. Elle a annulé son permis de l'EITC et celui qui lui donnait accès à l'aéroport de Seattle-Tacoma. PCL a fermé son compte auprès de DriveCheck inc. (une société qui l'aidait à s'assurer de sa conformité à la réglementation du département américain des Transports, notamment les tests obligatoires de dépistage de la consommation d'alcool et de drogues pour les chauffeurs). Par conséquent, les chauffeurs de PCL n'ont plus le droit de conduire des autobus aux États-Unis. Elle a envoyé un avis d'annulation au département des Transports de l'Oregon. PCL a aussi



supprimé toute référence aux services extraprovinciaux sur son site Web. Le 21 janvier 2011, PCL a envoyé au TCA un avis l'informant de ces modifications et a distribué un avis en ce sens aux employés.

[9] PCL a effectué son dernier voyage extraprovincial le ou vers le 12 janvier 2011; elle a informé les clients qui avaient réservé après cette date qu'ils auraient à voyager avec un autre transporteur. Aucun élément de preuve ne montre que PCL a dirigé ces clients vers Cantrail, et PCL nie avoir agi ainsi.

## **B – Cantrail**

[10] Avant d'être achetée par PCL, Cantrail était une entreprise familiale et avait été constituée en société en Colombie-Britannique, en 1980. Elle a fait face à des difficultés financières en 2004 et a été mise sous séquestre en avril 2005. Les dirigeants de PCL avaient initialement songé à acheter seulement une partie des actifs de Cantrail, mais ils se sont rendu compte que le permis de Cantrail lui permettant d'offrir des services de transport réguliers entre Vancouver et Seattle avait une valeur commerciale. Après avoir établi que Cantrail pouvait être restructurée de manière à devenir rentable financièrement, PCL a acheté la totalité des actions en circulation de Cantrail au moyen d'une entente d'achat d'actions datée du 12 août 2005 (qui a subséquemment été modifiée le 1<sup>er</sup> avril 2006). Les anciens propriétaires, M. et M<sup>me</sup> McCorkell, ont continué à participer à la gestion de Cantrail à la suite de son achat par PCL et ont insisté pour que Cantrail soit exploitée comme une entité distincte et ne soit pas intégrée dans les activités de PCL.

[11] Bien que Cantrail appartienne à part entière à PCL et que les McCorkell ne participent plus à son exploitation, Cantrail continuait d'être exploitée comme une entité distincte munie de ses propres autobus et de ses propres employés ainsi que de sa propre image de marque au moment de la procédure devant le Conseil. Le parc d'autobus de Cantrail compte environ 19 autobus et 1 minibus. À la suite de l'achat de Cantrail par PCL, certains des vieux autobus de Cantrail ont été vendus et plusieurs nouveaux ont été acquis, de sorte que le volume du parc d'autobus est resté le même. Cantrail compte 31 employés, dont 25 chauffeurs à temps plein et à temps partiel. Les employés de Cantrail ne sont pas syndiqués. La société a son propre gestionnaire de l'exploitation,

son gestionnaire des voyages nolisés et son répartiteur. Cantrail confie à PCL, en vertu de contrats de services, le travail de maintenance et d'entretien, mais peut aussi recourir à d'autres prestataires de services de maintenance.

[12] Cantrail offre des services réguliers et des services nolisés de transport par autobus. Elle a un contrat d'exclusivité avec Amtrak pour fournir un service régulier quotidien entre Vancouver et la gare Amtrak de Seattle, et elle offre le même service entre Vancouver et Mission, en Colombie-Britannique, au titre d'un contrat qu'elle a obtenu avec West Coast Express en septembre 2007. Quatre autobus sont réservés au service offert à Amtrak et trois le sont au service offert à West Coast Express. Elle loue un autobus à Whistler Connections. Le reste du parc est disponible pour le service nolisé, qui est surtout saisonnier.

### **C – La relation entre PCL et Cantrail**

[13] Tout en maintenant que PCL et Cantrail sont exploitées à titre de sociétés distinctes, les employeurs concèdent que les sociétés sont assujetties à une direction et à un contrôle communs, au sens de l'article 35 du *Code*. Cantrail appartient à part entière à PCL. Parmi les dirigeants des deux sociétés, notons Frank Chen, Sean Chen, Harry Chow, Seon Lee, Michael Su, Dennis Shikaze et Martin Yeh. M. Thomas Choe, vice-président de l'exploitation et de la planification de PCL, travaille pour PCL et pour Cantrail. M. Choe estime qu'il consacre environ 20 % de son temps à la gestion de Cantrail.

[14] Les bureaux de Cantrail sont distincts de ceux de PCL, mais Cantrail loue auprès de PCL cet espace de bureau dans un immeuble situé sur Vernon Drive, à Vancouver. À divers moments par le passé, d'autres sociétés non liées à PCL (p. ex. Horizon Coach Lines) ont loué un espace de bureau à cet endroit. Les deux sociétés maintiennent l'existence d'enseignes, d'en-têtes, de logos, de sites Web et d'uniformes d'employés distincts.

[15] Chaque société a son propre parc de véhicules et sa propre liste de chauffeurs qualifiés. PCL fournit des services de maintenance et de nettoyage à Cantrail, ainsi qu'à d'autres sociétés de

transport par autobus. Les tarifs pour ces services sont négociés avec chaque société, en fonction du volume.

[16] PCL dispose de ses propres préposés au service à la clientèle, qui travaillent à divers endroits. Cantrail n'emploie pas de préposés aux billets; les billets pour ses services réguliers sont émis par Amtrak ou West Coast Express. Les ventes de voyages nolisés de Cantrail sont gérées par sa gestionnaire des voyages nolisés, qui ne travaille pas pour le compte de PCL. Jusqu'à récemment, les préposés aux billets de PCL vendaient des billets pour les voyages nolisés de Cantrail vers Seattle, en tant que partie de forfaits de voyages vendus par PCL, mais cette pratique a cessé. Chaque société dispose de ses propres répartiteurs. Il n'y a pas d'intégration entre les unités opérationnelles ou les unités de négociation de PCL et de Cantrail. Cependant, jusqu'à récemment, les deux sociétés concluaient des contrats de services avec la même personne pour effectuer les tâches de marketing et de vente.

[17] Les employeurs prétendent que PCL et Cantrail intéressent des segments du marché différents et que ce sont les clients des voyages nolisés qui décident, de leur propre chef, avec quelle société ils font affaire, en se fondant sur des facteurs tels que la réputation, les prix, le genre d'équipement ainsi que l'image de marque. Les employeurs admettent que les prix de PCL tendent à être plus élevés que ceux de Cantrail, mais PCL nie qu'elle dirige ses clients pour voyages nolisés vers Cantrail si les prix exigés sont trop élevés pour ceux-ci. PCL vise à ce que son service régulier soit considéré comme haut de gamme, puisque les frais qu'elle exige pour ses trajets comprenant des services de traversier sont significativement plus élevés que ceux qu'exigent BC Transit et Translink. Pour ce faire, elle réserve ses autobus les plus récents à ce service.

[18] Les éléments de preuve devant le Conseil révèlent que lorsque PCL est surchargée, elle donne le surplus de travail en sous-traitance à Cantrail et à d'autres sociétés de transport par autobus. Dans la même veine, Cantrail peut donner son surplus de travail en sous-traitance à PCL et à d'autres sociétés de transport par autobus. Cantrail et PCL peuvent exécuter le surplus de travail provenant d'autres sociétés de transport par autobus.

[19] Le Conseil a été informé qu'il existe une troisième société liée, Whistler Connections, qui fournit des services de navette à Whistler et dans les environs pour le compte de PCL et qui exploite aussi son propre service nolisé, de Vancouver à Whistler. Bien qu'elle loue un autobus auprès de Cantrail, Whistler Connections n'est pas partie à la présente instance.

### **III – Position des parties**

#### **A – Le TCA**

##### ***1 – Dossier du Conseil n° 27984-C***

[20] Le syndicat soutient que le Conseil devrait rejeter la demande des employeurs visant à ce qu'il tranche à nouveau la question de la compétence constitutionnelle, compte tenu des faits qui se sont produits en janvier 2011. Le syndicat fait valoir qu'il n'est pas approprié que les employeurs prétendent, à ce stade-ci, que PCL ne relève pas de la compétence fédérale, puisque le Conseil a rendu une décision quant à la question de la compétence dans la décision *PCL 2427* et qu'il est maintenant dessaisi de l'affaire. Il souligne que PCL n'a pas présenté de demande de réexamen de la décision *PCL 2427* en se fondant sur des faits nouveaux, ni demandé le contrôle judiciaire de cette décision. Le syndicat prétend que le Conseil devrait trancher sa demande en se fondant sur les faits existants en date de la présentation de la demande, soit le 25 février 2010. Il fait valoir qu'agir autrement aurait comme conséquence de contourner l'objectif des relations de travail visé par l'article 35 du *Code* en permettant à l'employeur de se soustraire à son application et à son effet au moyen d'arrangements ou de conditions survenant après la demande, que ceux-ci visent intentionnellement ou non l'obtention de ce résultat.

[21] Subsidiairement, le syndicat avance que le Conseil pourrait conclure que PCL reste sous la compétence fédérale en dépit de sa restructuration, puisque PCL et Cantrail constituent une entreprise unique. Le syndicat soutient essentiellement que le Conseil ne doit pas nécessairement conclure que les deux employeurs relèvent de la compétence fédérale avant de procéder à son analyse quant à la question de savoir s'ils constituent un employeur unique au sens de l'article 35 du *Code*. Selon le syndicat, en traitant la question de la compétence séparément de son examen quant à la

direction et au contrôle communs, le Conseil risque de donner préséance à la forme plutôt qu'au fond. Selon lui, il s'agit de l'approche adoptée par le Conseil dans *J.R. Richard (1991) ltée*, 2001 CCRI 128, où il a déclaré ce qui suit :

[41] Aux reproches de ne pas avoir déterminé l'aspect fédéral ou provincial des entreprises avant de considérer la connexité des opérations, le Conseil estime que d'isoler ces critères serait comme permettre le faux-fuyant dont l'article 35 vise à corriger ...

[22] Le syndicat soutient que le Conseil devrait conclure que PCL et Cantrail sont une entreprise unique parce qu'elles sont assujetties à une direction et à un contrôle communs. Il prétend qu'elles utilisent les mêmes installations, que les décisions ayant des répercussions quant aux relations de travail sont prises par les mêmes personnes, que les sociétés sont interdépendantes et intégrées financièrement, que les activités sont physiquement intégrées et que Cantrail compte sur PCL pour la maintenance et l'entretien de ses véhicules. Le syndicat allègue que les propriétaires, les dirigeants et les administrateurs de PCL gèrent les activités de Cantrail et que les deux sociétés sont intégrées sur les plans de la gestion et de l'exploitation. Il soutient que, du fait que Cantrail est une filiale à part entière de PCL, cette dernière exerce un contrôle total sur la première. PCL peut décider de fermer Cantrail, ou tenter de faire en sorte que celle-ci devienne une entreprise de taille similaire à PCL. Le syndicat prétend qu'en raison des activités extraprovinciales de Cantrail, l'entreprise unique composée de PCL et de Cantrail relève de la compétence fédérale.

[23] Le syndicat prétend aussi que l'on peut conclure que PCL relève de la compétence fédérale, puisque ses activités sont vitales ou essentielles aux activités principales de Cantrail, non seulement parce que cette dernière compte sur les installations de PCL pour la maintenance et le nettoyage, mais également en ce qui a trait à l'intégration physique, à la dépendance et à l'intégration financière ainsi qu'à la gestion des relations du travail.

[24] Le syndicat prétend que tous les critères pour formuler une déclaration d'employeur unique ont été respectés dans la présente affaire. Il soutient que l'objet de l'article 35 du *Code* est de nature réparatrice et vise à garantir que les droits institutionnels d'un syndicat, ainsi que les droits contractuels de ses membres, se rapportent à une activité commerciale pouvant être définie, plutôt qu'au véhicule juridique par lequel une activité peut être exercée; la forme juridique ne devrait pas



avoir pour effet de dicter la structure des unités de négociation ou de morceler celle-ci, ou de miner des droits de négociation existants (faisant référence à *Brant Erecting and Hoisting*, [1980] OLRB Rep. July 945, au paragraphe 12). Il souligne que, lorsque le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire prévu à l'article 35 du *Code*, il ne doit pas nécessairement conclure à l'existence de motivations antisyndicales sous-jacentes à la structure d'entreprise – le Conseil peut conclure que deux entreprises constituent un employeur unique, même lorsque les structures d'entreprises ont été mises en place pour des motifs commerciaux légitimes, et non simplement dans le but de faire obstacle aux droits de négociation ou de les contourner.

[25] Le syndicat prétend que le Conseil devrait exercer son pouvoir discrétionnaire de formuler une déclaration d'employeur unique afin d'empêcher l'employeur de contourner ses responsabilités et de miner les droits que les employés détiennent en vertu du *Code*. Tout en reconnaissant que le *Code* n'interdit pas la création ou l'acquisition de filiales, le syndicat prétend que, lorsqu'une telle structure d'entreprise sert à faire échec aux droits et libertés des employés et des syndicats, l'article 35 du *Code* constitue le véhicule procédural approprié pour obtenir un redressement. Il prétend que, contrairement aux autres commissions des relations de travail, le Conseil n'exige généralement pas la preuve d'une érosion, ou d'une menace d'érosion, aux droits de négociation ou de pertes de possibilités d'emploi afin d'exercer son pouvoir discrétionnaire de formuler une déclaration d'employeur unique (faisant référence à *Transport Route Canada Inc. et autre* (1987), 70 di 153; et 17 CLRB (NS) 340 (CCRT n° 638). Le syndicat prétend que l'existence même d'une entité liée et non syndiquée qui effectue du travail dans le même marché crée un déséquilibre au sein du processus de négociation collective et mine celui-ci. De plus, selon le syndicat, le fait que Cantrail exerçait des activités similaires avant d'être achetée par PCL ne devrait pas jouer contre la formulation d'une déclaration d'employeur unique.

[26] Le syndicat prétend également que l'échec d'un syndicat à syndiquer les employés d'une société liée, mais non syndiquée, ne constitue pas un facteur pertinent dans le cadre de l'exercice du pouvoir discrétionnaire du Conseil prévu à l'article 35 (faisant référence à *KNK Limited*, [1991] OLRB Rep. February 209, aux paragraphes 38-41). Il soutient que l'existence d'une entité liée au sein d'une même structure organisationnelle, qui exploite une entreprise dans le même secteur d'activité que l'entité syndiquée, suffit pour satisfaire au critère de l'exercice du pouvoir discrétionnaire par le

Conseil, puisque la nature de cette relation perturbe fondamentalement les droits de négociation du syndicat.

[27] Le syndicat prétend que le Conseil devrait exercer, dans la présente affaire, son pouvoir discrétionnaire de formuler une déclaration d'employeur unique, parce que PCL possède et contrôle Cantrail, que PCL et Cantrail se livrent aux mêmes activités et que la main-d'oeuvre de PCL est syndiquée, alors que celle de Cantrail ne l'est pas. Il soutient qu'il s'agit d'un cas classique d'« exploitation à double volet », où deux sociétés liées exploitent une entreprise au sein du même marché ou secteur. Le syndicat soutient que le fait que PCL donne ou confie du travail à Cantrail « en sous-traitance » constitue la preuve que de permettre à Cantrail de continuer à exploiter une entreprise non syndiquée causerait un préjudice aux relations du travail (faisant référence à *Cronkwright Transport Limited*, [1990] OLRB Rep. July 768, au paragraphe 36). Le syndicat soutient que le fait que PCL puisse donner son surplus de travail en sous-traitance à Cantrail mine l'unité de négociation, car cela n'encourage pas PCL à accroître son parc d'autobus pour répondre aux véritables exigences de son entreprise, ou de toute nouvelle entreprise qu'elle acquiert. Cantrail donne essentiellement à PCL une marge de manoeuvre qui l'empêche de décider d'augmenter la taille de son parc d'autobus.

[28] Le syndicat avance que, puisque toutes les parties conviennent que Cantrail et PCL sont des concurrentes en ce qui a trait aux voyages nolisés, Cantrail constitue une menace réelle, et non hypothétique, aux employés de PCL. Le syndicat allègue que PCL a sciemment décidé de concentrer son expertise et ses ressources au développement des activités de voyages nolisés de Cantrail, à l'abri de la convention collective et au détriment de PCL ainsi que de ses employés syndiqués. Au fil du temps, cette décision a le potentiel d'entraîner un transfert des possibilités d'emplois, des postes syndiqués chez PCL vers des postes non syndiqués chez Cantrail. D'un point de vue pratique, les clients sont plus susceptibles de réserver des voyages nolisés avec une société pouvant offrir le service à moindre coût, en l'occurrence Cantrail. Le syndicat soutient que la perte des voyages nolisés entraîne une perte d'heures de travail pour les chauffeurs de PCL et pourrait aussi leur occasionner une perte d'avantages sociaux, si le chauffeur ne peut obtenir un horaire à temps plein.

[29] De plus, le syndicat allègue que rien n'empêche Cantrail de devenir, dans le futur, une concurrente de PCL en ce qui a trait aux contrats de service régulier. La direction de PCL décide quelle société soumettra une offre concernant le travail disponible. Puisque les sociétés sont régies par les mêmes dirigeants, ceux-ci en tireront les bénéfices, sans égard à l'entreprise qui obtient le contrat. Le syndicat donne l'exemple du service pour West Coast Express : lorsque l'appel d'offres pour le contrat a été lancé, les dirigeants de PCL ont décidé que Cantrail serait la soumissionnaire, même si PCL aurait pu effectuer le travail. Le syndicat prétend que c'est PCL qui prend les décisions quant à savoir si elle veut saisir de nouvelles occasions par le biais de son entreprise syndiquée ou de celle qui est non syndiquée, et elle envoie les possibilités d'emploi d'importance à son entreprise non syndiquée. Le syndicat soutient que cette situation constitue une preuve convaincante du préjudice aux relations de travail qui pourraient être évité par une déclaration d'employeur unique.

[30] Subsidiairement, le syndicat prétend que PCL a partiellement vendu son entreprise extraprovinciale à Cantrail, de sorte que le syndicat devrait bénéficier des dispositions relatives aux droits du successeur, qui sont prévues aux articles 44 à 46 du *Code*. Le syndicat fait observer que la série d'événements qui a entraîné une vente d'entreprise selon le *Code* a débuté avec l'achat de Cantrail par PCL et l'établissement subséquent d'une direction et d'un contrôle communs pour les deux sociétés. Le syndicat prétend que la vente de l'entreprise de transport nolisé extraprovincial de PCL s'est cristallisée au moment où PCL a cessé d'accomplir ce travail, alors que Cantrail a continué d'effectuer les voyages nolisés extraprovinciaux.

[31] À l'appui de son argument quant à la vente d'entreprise, le syndicat avance que Cantrail effectue du travail pour les anciens clients de PCL et est dirigée par des gestionnaires fournis par cette dernière. Il affirme de plus que PCL a fourni du soutien financier ainsi que son assistance pour restructurer ou régler les dettes de Cantrail, afin de faire en sorte que cette dernière soit rentable, et que PCL continue de fournir son savoir-faire, son expertise et un soutien logistique à Cantrail.

## **2 – Dossier du Conseil n° 28548-C**

[32] Le syndicat a déposé une plainte de pratique déloyale de travail en janvier 2011, dans laquelle il allègue que le fait que PCL a mis fin à ses activités de transport nolisé extraprovincial constitue

une ingérence illégale dans les activités du syndicat, en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Selon lui, cette réorganisation de la structure de la société a été entreprise pour empêcher que le syndicat exerce les droits que lui confère le *Code*, pour priver de travail les membres de l'unité de négociation et pour établir une « exploitation à double volet » (traduction) qui permettra à l'employeur de se soustraire aux obligations qui lui incombent aux termes de la convention collective régissant PCL. Il soutient que les actions de PCL n'ont pas été entreprises pour des motifs commerciaux légitimes, mais qu'elles étaient motivées par un sentiment antisyndical et qu'elles constituaient une répudiation des ententes et engagements conclus lors des négociations collectives.

[33] Au cours du cycle de négociations collectives ayant eu lieu en 2009 et duquel découle l'actuelle convention collective régissant les parties, le syndicat avait fait part de ses préoccupations concernant le travail effectué par Cantrail et la baisse des voyages nolisés chez PCL. Il avait tenté de faire en sorte que Cantrail soit liée par la convention collective régissant PCL, ou d'inclure une disposition qui empêcherait PCL de déléguer du travail à Cantrail. Bien que PCL n'ait consenti à aucune de ces propositions, elle avait toutefois reconnu qu'elle relevait de la compétence fédérale et qu'elle ne s'opposait pas à la demande de droits du successeur que le syndicat avait présentée au Conseil en raison du changement de compétence. Le syndicat soutient que PCL ne devrait pas avoir le droit de résilier cette entente.

[34] Le syndicat allègue que l'employeur n'a pas fait part de préoccupations concernant la viabilité du service nolisé de PCL, pas plus qu'il n'a tenté d'obtenir de concessions quant à ce travail, plus particulièrement quant au transport nolisé international, au cours des négociations collectives. L'employeur n'a pas non plus avisé préalablement le syndicat de sa décision de mettre fin aux activités extraprovinciales de PCL ni n'a cherché à discuter de ses préoccupations concernant ces activités avec le syndicat. Selon le syndicat, ces faits constituent une preuve que la décision de PCL était motivée par un sentiment antisyndical plutôt que par des considérations commerciales légitimes.

[35] Aux dires du syndicat, le témoignage livré par les témoins de l'employeur concernant le moment où la décision a été prise et les motifs justifiant cette décision n'est pas crédible et ne devrait pas être accepté par le Conseil. Au moment où PCL a pris la décision de mettre fin à ses activités de transport nolisé extraprovincial à la fin de 2010, environ neuf voyages nolisés étaient prévus par PCL.



en 2011; elle les a tous annulés, sauf un. Le syndicat prétend que l'examen prétendument effectué par l'employeur quant à la rentabilité des activités extraprovinciales n'a pas été entrepris de manière sérieuse et que l'employeur n'a pas produit d'éléments de preuve suffisants, dans la présente instance, pour justifier sa conclusion que de telles activités n'étaient pas rentables. Il souligne que le dossier ne contient pas de documents de cette époque qui étayaient la décision et prétend que la feuille de calcul produite par l'employeur n'est pas fiable et qu'elle est fondée sur un raisonnement erroné (par exemple, l'attribution de frais d'exploitation par mille pour le service régulier et le service nolisé comme si ces frais étaient les mêmes, alors que ce n'est pas le cas). De plus, le syndicat allègue que la feuille de calcul a été préparée seulement après que la décision de mettre fin au service extraprovincial avait été prise, dans le but de brouiller les pistes. Selon le syndicat, le caractère insuffisant de la documentation étayant la décision prise par PCL constitue une preuve que cette décision a été prise pour de mauvais motifs, et non pour des motifs commerciaux légitimes. Toujours selon le syndicat, cette affirmation est d'autant plus prouvée par le fait que tous les concurrents de PCL, à l'exception de Wellstone Coach, une petite société de transport nolisé qui exploite des autobus intermédiaires, fournissent des services nolisés extraprovinciaux. Le syndicat soutient que la proposition voulant que le travail extraprovincial soit nécessaire à la survie d'une entreprise qui n'effectue que du transport nolisé s'applique également aux entreprises qui, comme PCL et Cantrail, offrent à la fois un service régulier et un service nolisé.

[36] Le syndicat affirme aussi que l'employeur ne l'a pas avisé que PCL examinait ses activités nolisées extraprovinciales, ni envoyé de préavis quant au fait qu'elle avait décidé de mettre fin à ces activités. Le syndicat soutient que, vu les circonstances, PCL avait une obligation de consulter le syndicat de bonne foi avant de prendre une décision quant à ses activités nolisées extraprovinciales. Le syndicat prétend que l'employeur a illégalement fait obstruction au syndicat en mettant sur pied une structure qui lui permet d'exploiter une entreprise par le truchement d'une filiale non syndiquée, dont les employés sont rémunérés à des taux moins élevés. PCL a omis d'informer le syndicat, ou de discuter avec lui, de son plan de cesser de fournir un service extraprovincial, en dépit des répercussions de cette décision sur le type et la quantité de travail disponible pour les membres de l'unité de négociation travaillant pour PCL.



[37] Le syndicat soutient que l'employeur n'a aucune explication crédible pour justifier la manière avec laquelle il a mis fin aux activités de transport nolisé extraprovincial de PCL ainsi que le motif de cette décision, et que le Conseil peut en conclure que les tentatives de PCL visant à ce qu'il ne puisse exercer sa compétence et, par conséquent, formuler une déclaration selon laquelle PCL et Cantrail constituent un employeur unique, étaient motivées par un sentiment antisyndical. En dépit du fait que PCL avait convenu avec le syndicat, pendant les négociations collectives, qu'elle relevait de la compétence fédérale, elle a ensuite pris des mesures qui devaient lui permettre d'affirmer qu'elle n'était plus de compétence fédérale. Le syndicat allègue que PCL, par ses actions, a démontré qu'elle avait non seulement l'intention de mettre sur pied une « exploitation à double volet », mais aussi de créer un conflit de compétence qui aurait pour effet d'isoler en permanence PCL et Cantrail de la portée des dispositions concernant l'employeur unique, et ce, dans les deux sphères de compétence. Le syndicat prétend qu'étant donné les répercussions significatives et néfastes des actions de l'employeur sur l'unité de négociation, PCL avait l'obligation de consulter le syndicat avant de procéder à la réorganisation.

## **B – PCL/Cantrail**

### ***1 – Dossier du Conseil n° 27984-C***

[38] Les employeurs soutiennent qu'en raison de la cessation de ses activités extraprovinciales, PCL n'est plus une entreprise fédérale et que le Conseil n'a pas la compétence pour formuler la déclaration d'employeur unique que cherche à obtenir le syndicat. Puisque la compétence est une question préliminaire, le Conseil doit être convaincu qu'il détient la compétence constitutionnelle sur les parties avant d'exercer les pouvoirs que lui confère le *Code* (faisant référence à *Allcap Baggage Services Inc.* (1990), 79 di 181; et 7 CLRBR (2d) 274 (CCRT n° 778); et *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Commission canadienne des transports*, [1988] 2 C.F. 437 (1<sup>re</sup> inst.)).

[39] PCL soutient également que, quoiqu'elle fournisse des services de maintenance à Cantrail, ses activités ne sont pas une partie vitale, essentielle ou intégrante de celles de Cantrail. Bien qu'elle admette que la jurisprudence du Conseil établisse que l'entretien et la maintenance d'une entreprise

fédérale principale exploitant une entreprise de camionnage constituent une partie intégrante de cette entreprise et qu'elle relève de la compétence fédérale (voir, à titre d'exemple, *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; et 84 CLLC 16,036 (CCRT n° 465); et *Highway Truck Service Ltd.* (1984), 57 di 178 (CCRT n° 486), confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Highway Truck Service Ltd. v. Canada Labour relations Board* (1985), 62 N.R. 218 (C.A.F.), PCL soutient que Cantrail ne subirait pas de préjudice grave si PCL devait cesser ses services de maintenance (faisant référence à *Bruce Stewner* (1993), 93 di 59; et 21 CLRBR (2d) 271 (CCRT n° 1040).

[40] Subsidiairement, les employeurs prétendent que, si le Conseil devait conclure que PCL relève de la compétence fédérale, le fait de formuler une déclaration que PCL et Cantrail constituent un employeur unique ne servirait aucune fin liée aux relations du travail. Les employeurs nient qu'il s'agisse d'une situation d'« exploitation à double volet » et soutiennent que le syndicat tente à mauvais escient d'utiliser les dispositions relatives à l'employeur unique pour étendre la portée de son ordonnance d'accréditation. Les employeurs prétendent que le Conseil devrait conclure à la présence d'une preuve convaincante que les droits de négociation du syndicat ont été minés ou étaient susceptibles de l'être pour en venir à la conclusion qu'il existe une fin liée aux relations de travail et nient la présence de telles répercussions sur le TCA dans la présente affaire. Ils soulignent que, dans les années suivant l'achat de Cantrail par PCL, les employés de cette dernière ont bénéficié d'une augmentation constante des heures totales de travail, passant de 162 385 en 2005 à 259 595 en 2009 et à 224 267 en 2010. De plus, PCL a acheté 8 nouveaux autobus et a embauché 24 nouveaux chauffeurs depuis 2007. Les employeurs soutiennent que l'obtention du contrat d'exclusivité à Whistler a permis à PCL de garder les chauffeurs au cours des mois d'hiver, ce qui a eu pour effet de réduire ou d'éliminer le besoin de procéder à des mises à pied saisonnières. De plus, en effectuant l'entretien d'autobus pour d'autres sociétés, PCL crée du travail supplémentaire pour les membres de l'unité de négociation. Les employeurs soutiennent que ces faits démontrent que l'existence de Cantrail n'a eu aucun effet négatif sur les membres de l'unité de négociation de PCL, ou sur les droits de négociation du syndicat à l'égard de celle-ci.

[41] Selon les employeurs, Cantrail a gardé approximativement la même taille ainsi que le même volume de travail qu'elle avait avant de faire face aux difficultés financières qui ont entraîné sa vente

à PCL. Les employeurs déclarent que chaque société établit, de son propre chef, comment elle répartit ses autobus entre les différents types de services. En réponse à l'allégation du syndicat selon laquelle les propriétaires peuvent diriger du travail vers l'une ou l'autre des sociétés, et qu'ils l'ont fait au détriment de PCL dans le cadre du contrat conclu avec West Coast Express, les employeurs mentionnent qu'ils étaient d'avis que le travail offert par West Coast Express ressemblait davantage à celui prévu au contrat entre Cantrail et Amtrak, et qu'il répondait donc davantage au modèle opérationnel de Cantrail.

[42] Outre les cas de surcharge de travail, les employeurs nient que PCL détourne du travail vers Cantrail. Ils prétendent que la sous-traitance de la surcharge de travail à d'autres sociétés de transport par autobus constitue une pratique courante dans ce secteur et que PCL a recours à de nombreuses sociétés différentes de transport par autobus en cas de surcharge, et non seulement à Cantrail. Les deux sociétés ont pour pratique de faire un appel à tous pour voir quelle société pourrait effectuer le travail; lorsqu'une entreprise accepte le travail en surcharge, elle l'effectue en tant que transporteur nolisé. PCL confiera du travail en surcharge à Cantrail pour le trajet YVR-Whistler, lorsqu'elle ne dispose pas de suffisamment de chauffeurs ou d'autobus pour effectuer le travail, et prétend qu'elle a le droit d'agir ainsi, conformément à la convention collective conclue entre elle et le TCA. Toutefois, parce que Cantrail dispose de moins d'autobus pouvant effectuer du transport nolisé, cette dernière n'a pas autant de capacité pour prendre du travail en surcharge.

[43] Les employeurs prétendent qu'au vu des faits, rien n'indique que les droits de négociation du syndicat quant aux employés de PCL ont été minés ou étaient susceptibles de l'être en raison de l'existence de Cantrail, et qu'il n'y a donc aucune pratique malveillante en matière de relations de travail devant faire l'objet d'un redressement au moyen d'une déclaration formulée en vertu de l'article 35 du *Code*.

[44] Les employeurs prétendent que le Conseil ne devrait pas permettre au syndicat d'avoir recours à l'article 35 du *Code* pour élargir son unité de négociation existante et que le syndicat devrait être obligé de mener une campagne de syndicalisation s'il veut représenter les employés de Cantrail (faisant référence à *Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771)). Les employeurs soulignent également que PCL est propriétaire de Cantrail depuis

2005 et que le syndicat a attendu environ cinq ans avant de présenter la présente demande. Selon eux, cette absence de diligence raisonnable devrait militer à l'encontre de l'accueil de la demande du syndicat.

[45] Les employeurs soutiennent que les dispositions du *Code* relatives à la vente d'entreprise ne sont pas applicables dans la présente affaire, puisqu'il n'y a aucun élément de preuve que PCL a vendu une entreprise à Cantrail au sens du *Code*. Plus particulièrement, ils affirment que rien n'indique qu'il y a eu transfert d'employés, d'achalandage ou d'équipement de PCL à Cantrail par suite de la décision de PCL de cesser d'offrir un service de transport nolisé extraprovincial.

## **2 – Dossier du Conseil n° 28548-C**

[46] Bien qu'ils admettent qu'il est possible de conclure à une violation du paragraphe 94(1) du *Code* même en l'absence de sentiment antisyndical, les employeurs soutiennent que le Conseil doit mener une analyse objective de l'incidence des mesures prises par l'employeur sur les droits légitimes des employés et ceux de leur agent négociateur. Les employeurs soutiennent qu'ils peuvent réfuter les allégations d'obstruction illégale soulevées par le syndicat en démontrant qu'ils ont pris ces mesures pour des motifs commerciaux légitimes. Les employeurs admettent également qu'ils doivent assumer le fardeau de la preuve en ce qui concerne les allégations du syndicat aux termes du paragraphe 94(3) du *Code*, mais prétendent qu'il est possible de s'acquitter de ce fardeau en démontrant que la décision contestée s'appuie sur un motif commercial légitime.

[47] PCL soutient qu'elle a pris la décision de cesser d'offrir des services de transport nolisé extraprovincial dans le seul but de réduire les coûts. Elle explique que le transport nolisé extraprovincial constituait seulement une petite partie de ses activités, soit moins de 3% de l'ensemble de ses activités nolisées. Les dépenses liées à l'occupation de ce marché comprenaient les frais d'assurance et d'immatriculation, le dépistage de la consommation de drogues chez les employés et la conformité aux exigences réglementaires dans d'autres sphères de compétence. Après avoir effectué une analyse de rentabilité, PCL a conclu qu'il n'était pas rentable de continuer de fournir des services extraprovinciaux. Bien qu'il soit tout aussi coûteux pour Cantrail d'exploiter une entreprise extraprovinciale, les employeurs soutiennent que, puisque Cantrail doit exercer des



activités à l'extérieur de la province en raison du contrat conclu avec Amtrak, celle-ci doit déjà défrayer ces coûts. Comme les frais fixes pour les permis, les assurances, le dépistage et autres frais sont déjà engagés pour fournir le service régulier entre Vancouver et Seattle, les coûts supplémentaires ou différentiels liés à l'exploitation d'une entreprise de transport nolisé extraprovincial sont minimes.

[48] PCL affirme qu'elle a fait part au syndicat à plusieurs reprises de ses préoccupations quant à la rentabilité de ses activités de transport nolisé. Elle souligne que l'un des témoins du syndicat a confirmé qu'au cours des négociations de l'actuelle convention collective, qui ont eu lieu en 2009, PCL désirait surtout diminuer ses coûts et augmenter sa flexibilité opérationnelle. PCL a indiqué clairement que sa priorité était le service régulier, et non ses activités de transport nolisé.

[49] PCL admet qu'elle n'a pas évoqué, lors des négociations, la possibilité de mettre fin à ses activités de transport nolisé extraprovincial; elle a expliqué qu'elle ne l'avait pas envisagée à cette époque. Ce n'est seulement qu'après la signature et la ratification de la convention collective que le groupe de direction de PCL a commencé à se pencher sur les mesures qu'ils pourraient prendre pour réduire les coûts et éviter des pertes supplémentaires. Cependant, PCL concentrait toujours ses énergies vers son service régulier comprenant des services de traversier et n'a pas porté son attention sur les coûts et les revenus liés à ses activités de transport nolisé extraprovincial avant le milieu de l'année 2010.

[50] PCL soutient que sa décision de mettre fin à ses activités de transport nolisé extraprovincial était justifiée par un motif commercial légitime et que cela suffit pour répondre à la plainte de pratique déloyale de travail présentée par le syndicat. Elle a fourni au Conseil une feuille de calcul, préparée pour étayer sa conclusion que les activités extraprovinciales n'étaient pas rentables, et souligne que le syndicat n'a pas contesté l'exactitude ou la véracité des états financiers de la société. PCL soutient que sa décision de mettre fin à son service de transport nolisé extraprovincial constituait une décision commerciale légitime et qu'elle a été prise dans le cadre d'un exercice de compressions budgétaires globales, qui était nécessaire en raison de ses difficultés financières, et qu'il ne s'agissait pas d'une mesure calculée visant à miner l'unité de négociation.



[51] PCL soutient que la loi ne lui imposait pas de discuter de cette affaire avec le syndicat avant de prendre ses décisions d'affaires, et que, quoi qu'il en soit, le syndicat était au courant des préoccupations de l'employeur concernant la rentabilité de la société, étant donné les pertes qu'elle avait subies en 2009 et en 2010 en raison de la diminution du volume de passagers sur son service régulier comprenant des services de traversier, de la vaine tentative de mettre sur pied un service régulier pour la liaison entre Tsawwassen et Nanaimo exploitée par BC Ferry, de la concurrence accrue ainsi que du déclin correspondant en ce qui concerne le service nolisé et du temps qu'il a fallu pour obtenir le monopole quant au trajet YVR-Whistler. Compte tenu de ces difficultés financières, les dirigeants de PCL ne considéraient pas comme une décision importante la question de mettre fin aux activités de transport nolisé extraprovincial, puisque au même moment, ils diminuaient la fréquence du service régulier pour le trajet YVR-Whistler et demandaient des modifications au permis de PCL afin qu'elle soit autorisée à diminuer le service minimal obligatoire entre Vancouver et Victoria.

[52] PCL soutient qu'elle avait le droit de mettre fin à une partie de son entreprise qui s'avérait petite et insignifiante ainsi que d'exploiter son entreprise comme elle l'entendait, et que ses mesures ne contrevenaient pas au *Code*. Elle demande le rejet de la plainte.

#### **IV – Analyse et décision**

[53] Au début de l'audience, le Conseil a rendu une ordonnance d'exclusion des témoins. Une question de procédure a été soulevée au moment où l'intimée a commencé à présenter sa preuve, lorsque l'employeur a mentionné au Conseil qu'il avait deux clients conseillers et que les deux comparaitraient. Le syndicat s'est opposé à ce qu'un l'un ou l'autre soit présent lorsque le premier des deux livrerait son témoignage. Le procureur de l'employeur a indiqué qu'il serait fondamentalement désavantagé dans l'éventualité où il ne pourrait avoir accès à un client pour le conseiller lors du contre-interrogatoire et que les deux clients devaient donc être exemptés de l'application de l'ordonnance d'exclusion. Malgré une recherche, le Conseil n'a pu trouver aucune affaire antérieure dans laquelle cette question aurait été soulevée et a demandé aux parties de présenter des observations à ce sujet.

[54] Le syndicat a soutenu que si un conseiller devait être appelé en tant que témoin, il avait le droit d'insister pour que ce conseiller témoigne en premier. Cependant, le syndicat a insisté sur le fait que si les deux conseillers devaient livrer un témoignage, l'un d'entre eux devait alors être exclu durant le témoignage du premier conseiller à témoigner.

[55] L'employeur a prétendu que, bien que le Conseil soit maître de sa propre procédure et ait le pouvoir discrétionnaire d'exclure des témoins, il doit respecter la justice naturelle et l'équité administrative. Dans la présente affaire, l'employeur a prétendu que si l'on devait l'empêcher de présenter sa preuve comme il le désirait, en raison d'une décision en matière de procédure qui aurait pour effet d'exclure l'un de ses conseillers, cela constituerait une violation du principe *audi alteram partem*. Le procureur des employeurs était d'avis que, sans égard à l'identité du conseiller qui serait appelé à témoigner en premier, il avait besoin que l'autre témoin soit présent pour le conseiller.

[56] Dans Sopinka, Lederman & Bryant, *The Law of Evidence in Canada*, 3<sup>e</sup> édition, LexisNexis Canada, 2009, les auteurs avancent que la justification de l'exclusion de témoins est de préserver l'état initial du témoignage livré par un témoin :

... Un témoin qui écoute le témoignage livré par un autre témoin peut être influencé par le témoignage livré par ce dernier et, par conséquent, modifier le témoignage qu'il s'apprêtait à livrer afin qu'il soit conforme au premier témoignage. De plus, en étant présent dans la salle d'audience et en écoutant le témoignage qui sera livré avant le sien, il peut être capable de prévoir les questions du contre-interrogatoire auquel il finira par faire face, ce qui aura pour effet d'en réduire l'efficacité. Cela pourrait également faciliter la collusion, car le témoin peut façonner son témoignage de manière à ce que celui-ci cadre avec un autre témoignage. Une ordonnance excluant des témoins vise à éviter cette possibilité d'injustice.

(page 1099; traduction)

[57] Il est généralement admis qu'une société peut désigner qui elle veut pour agir à titre de conseiller, y compris de potentiels témoins (voir *Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes c. Canada (Tribunal des droits de la personne)*, [1991] 1 C.F. 141 (1<sup>re</sup> inst.)). De plus, à la discrétion du tribunal, une partie appelée à témoigner peut être exemptée de l'application d'une ordonnance d'exclusion si sa présence est nécessaire pour conseiller le procureur (voir *Homelite v. Canada (Canadian Import Tribunal)* (1987), 15 F.T.R. 10). Dans la présente

affaire, la question en litige est de savoir si les employeurs, à titre de sociétés parties à l'affaire, avaient le droit d'avoir leurs conseillers, tous deux appelés à témoigner, présents dans la salle d'audience pendant que le premier conseiller livrait son témoignage.

[58] Dans Robert W. Macaulay et James L.H. Sprague, *Practice and Procedure Before Administrative Tribunals*, Toronto, Carswell, 1988), aux pages 12-116 à 12-117), les auteurs avancent que, dans les situations où le potentiel de façonnement de la preuve par un témoin soulève des préoccupations, la question doit être tranchée au cas par cas, en tenant compte de facteurs tels que l'importance des intérêts devant être protégés, et ce, pour les deux parties, le risque que pose la participation ou l'exclusion d'une partie pour ces intérêts et le caractère adéquat des modes de participation alternatifs. En termes concrets, le tribunal doit circonscrire et pondérer les intérêts concurrents en jeu.

[59] Le Conseil est d'avis que les éléments de preuve qui seront livrés par les témoins de l'employeur seront déterminants pour un bon nombre des questions en litige entre les parties dans la présente instance et que la crédibilité serait donc un facteur important dans l'analyse que conduira le Conseil quant à ces éléments de preuve. Par conséquent, le Conseil a conclu qu'il ne serait pas approprié que le deuxième témoin, malgré sa qualité de conseiller de la partie intimée, soit présent dans la salle d'audience au cours du témoignage du premier conseiller et témoin. Cependant, afin d'atténuer tout préjudice que l'employeur pourrait subir, le Conseil lui a proposé une solution de rechange : une autre personne liée à PCL, qui ne serait pas appelée à titre de témoin, pourrait être présente pour agir à titre de conseiller du procureur pendant le témoignage du premier conseiller et témoin, ou, subsidiairement, le deuxième conseiller et témoin pourrait attendre à l'extérieur de la salle d'audience au cours du témoignage du premier conseiller et témoin et on accordera au procureur les ajournements nécessaires pour lui permettre de consulter le deuxième conseiller et témoin. L'employeur a opté pour le recours à un autre conseiller pendant que le premier conseiller et témoin livrait son témoignage.

## A – Dossier du Conseil n° 27984-C

### 1 – La question de la compétence

[60] Dans la décision *PCL 2427*, le Conseil avait conclu que PCL et Cantrail relevaient de la compétence fédérale et qu'il avait la compétence requise pour se pencher sur la demande du TCA. À ce moment-là, le Conseil avait conclu que PCL détenait des permis lui permettant d'exploiter son entreprise à l'extérieur des frontières de la province et qu'elle s'en prévalait régulièrement pour effectuer des trajets extraprovinciaux. PCL se présentait au public comme étant prête et apte à effectuer des trajets extraprovinciaux et effectuait constamment de tels trajets lorsqu'un client lui en faisait la demande. Selon le Conseil, PCL faisait ces trajets avec une fréquence suffisante pour que ses activités extraprovinciales soient considérées comme régulières et continues, bien que le volume de ces déplacements ait été faible par rapport aux services de transport régulier de la société.

[61] Cependant, les faits sur lesquels le Conseil s'était fondé pour conclure que PCL relevait de la compétence fédérale, et donc assujettie au *Code canadien du travail*, ont changé de manière significative depuis que la décision *PCL 2427* a été rendue. PCL a examiné et revu ses activités et ne détient plus de permis permettant à ses véhicules de circuler à l'extérieur de la province. Par conséquent, elle n'offre plus de trajets extraprovinciaux à ses clients. Son dernier trajet à l'extérieur de la province a eu lieu le 12 janvier 2011. Les éléments de preuve non contestés dont dispose le Conseil montrent que, depuis cette date, PCL n'a ni offert ni exploité de services extraprovinciaux.

[62] Du fait que PCL n'a plus d'activités extraprovinciales, le fondement sur lequel le Conseil a originalement conclu qu'il avait compétence sur cette société n'existe plus. Puisque la compétence est une question préliminaire, le Conseil doit établir s'il a toujours compétence pour instruire et trancher la demande et la plainte du syndicat désignant PCL à titre de partie.

[63] Il n'est pas contesté que Cantrail, une filiale à part entière de PCL, offre toujours un service complet de transport par autobus, un service nolisé et un service régulier quotidien, à l'extérieur de la Colombie-Britannique. Aucune des parties ne conteste que Cantrail demeure de compétence fédérale aux fins des relations du travail. Cependant, le syndicat prétend que le Conseil devrait



conclure que PCL constitue une partie intégrante du fonctionnement de Cantrail, et que PCL reste assujettie à la compétence fédérale pour ce motif. Subsidiairement, le syndicat prétend que PCL reste de compétence fédérale parce que les deux sociétés sont gérées comme une entreprise unique et qu'elles forment donc une entreprise fédérale unique, indivisible et intégrée sur le plan fonctionnel. Le syndicat se fonde sur l'arrêt *Westcoast Energy Inc. c. Canada (Office national de l'énergie)*, [1998] 1 R.C.S. 322 (*Westcoast Energy*) de la Cour suprême du Canada, dans lequel cette dernière a énoncé que des entreprises liées peuvent relever de la compétence fédérale de deux manières : (1) si elles constituent ensemble une entreprise fédérale unique, ou (2) si elles font partie intégrante d'une entreprise principale fédérale de transports.

*a) PCL et Cantrail constituent-elles une entreprise unique?*

[64] Si PCL et Cantrail sont une entreprise unique et indivisible, comme le prétend le syndicat, alors, en raison des activités interprovinciales de Cantrail, l'ensemble de l'entreprise relèverait de la compétence fédérale, selon la doctrine de l'intégralité de la compétence, c'est-à-dire, qu'une entreprise de transport ou de communication ne peut relever que d'un seul palier de gouvernement (voir *Toronto (City) v. Bell Telephone Company of Canada*, [1905] A.C. 52 (C.P.); et *Ontario (Attorney General) v. Winner (c.o.b. Mackenzie Coach Lines)*, [1954] A.C. 541 (C.P)).

[65] Dans l'arrêt *Westcoast Energy* cité par le syndicat, la Cour a conclu que les canalisations de collecte, les usines de traitement et la canalisation de transport principale constituaient une entreprise de transport fédérale unique relevant de la compétence exclusive du Parlement prévue à l'alinéa 92(10)a) de la *Loi constitutionnelle de 1867* (R-U), 30 & 31 Vict, c 3. En rendant cet arrêt, la Cour suprême a conclu que plusieurs entreprises menant des activités différentes peuvent être considérées comme étant une entreprise fédérale unique aux fins de l'alinéa 92(10)a) si elles sont intégrées sur le plan fonctionnel et qu'elles sont assujetties à une gestion, à une direction et à un contrôle communs. La Cour était d'avis que des rapports commerciaux étroits, une propriété ou une direction commune ne sont pas suffisants en soi : il doit y avoir une preuve d'intégration fonctionnelle, et ce lien doit être à la fois physique et opérationnel. L'enquête visant à savoir si diverses activités sont fonctionnellement intégrées et gérées en commun nécessite un examen des circonstances factuelles, et ce, dans toutes les affaires. La manière dont une entreprise peut avoir été



structurée ou celle par laquelle d'autres entreprises similaires sont exploitées n'est pas pertinente. Le fait que l'un des aspects des activités soit affecté exclusivement ou même principalement à l'exploitation de l'entreprise interprovinciale principale est un indice du type d'intégration fonctionnelle nécessaire à l'existence d'une entreprise unique. Cependant, cela ne demeure qu'un facteur à prendre en considération, et celui-ci pourrait ne pas être suffisant en soi : c'est le degré global d'intégration fonctionnelle et de direction commune qui doit être évalué.

[66] Dans *Westcoast Energy*, la Cour a énoncé certains indices qui peuvent être utiles dans le contexte de l'analyse fondée sur l'alinéa 92(10)a). Le facteur principal dont on doit tenir compte est de déterminer si les diverses activités sont fonctionnellement intégrées et sont assujetties à une gestion, à une direction et à un contrôle communs. L'absence de ces caractéristiques aura pour effet, selon toutes probabilités, d'établir que les activités ne font pas partie de la même entreprise provinciale, bien que le contraire ne soit pas nécessairement vrai. Parmi d'autres facteurs pertinents, quoique non déterminants, soulignons la question de savoir si les entreprises appartiennent à la même entité et si les biens et services fournis par une entreprise le sont pour le seul bénéfice de l'autre entreprise ou des clients de cette dernière, ou s'ils sont généralement accessibles aux clients.

[67] La manière dont les diverses entreprises et établissements de *Westcoast Energy* étaient exploités démontrait à la Cour que la société les gérât en commun, comme une entreprise unique dont les activités étaient fonctionnellement intégrées. La Cour avait conclu que les diverses entreprises avaient le même objectif principal et que les divers établissements et employés de *Westcoast Energy* étaient assujettis à une direction, à une gestion et à un contrôle communs, et que leur exploitation était coordonnée.

[68] Dans la présente affaire, PCL et Cantrail ont admis qu'elles étaient assujetties à une direction et à un contrôle communs. Les éléments de preuve indiquent qu'elles partagent, aux niveaux supérieurs, une équipe de gestion commune, qui prend des décisions concernant les deux sociétés. Cependant, les éléments de preuve dont dispose le Conseil démontrent que l'équipe de gestion prend ces décisions selon ce qu'elle pense des forces et de l'expertise de chaque société. À titre d'exemple, Cantrail a présenté une soumission pour le travail offert par *West Coast Express*, alors que cela n'a pas été le cas pour PCL, parce que les propriétaires étaient d'avis que ce contrat était complémentaire

au service offert par Cantrail pour le compte d'Amtrak. En revanche, PCL a présenté une soumission pour le service YVR-Whistler, ce que Cantrail n'a pas fait, car les propriétaires étaient d'avis que ce travail hivernal cadrerait bien avec le service comprenant des services de traversier offert en été par PCL; le service nécessitait des services de soutien similaires et permettait à PCL de faire une meilleure utilisation de ses actifs. PCL se perçoit surtout comme un fournisseur de service régulier offrant un produit haut de gamme, un marché dans lequel il n'y a que peu de concurrents. En raison de ses coûts d'exploitation plus élevés, PCL est moins concurrentielle en ce qui a trait au service de transport nolisé, un marché occupé par plusieurs sociétés. D'un autre côté, Cantrail dispose d'une structure plus économique, offre des prix concurrentiels et a eu beaucoup de succès sur le marché du transport nolisé.

[69] Il n'y avait pas ou peu d'éléments de preuve que les sociétés sont fonctionnellement intégrées : chaque société a ses propres chauffeurs et ses propres répartiteurs; ceux-ci n'ont pas les mêmes modalités d'emploi. Les chauffeurs de PCL portent un uniforme, alors que ceux de Cantrail portent une chemise de la société, mais les pantalons ne sont pas fournis. Les deux sociétés ne coordonnent pas leurs horaires de service. Chaque société a sa propre image de marque, et PCL tente de se positionner comme un transporteur plus haut de gamme. Bien que Cantrail se procure des services de nettoyage, de maintenance, de réparation et de stationnement pour ses autobus auprès de PCL, plusieurs autres sociétés non liées de transport par autobus font de même.

[70] PCL exploite une société de transport par autobus depuis un certain nombre d'années. Cantrail existait à titre d'entité distincte avant d'être achetée par PCL. Bien que cette transaction fasse en sorte que Cantrail se procure maintenant divers services de maintenance auprès de PCL et qu'elle loue des espaces auprès de cette dernière, cela ne suffit pas pour conclure que les deux sociétés sont indivisibles. Il s'ensuit que le Conseil conclut qu'il n'y a pas un degré d'intégration fonctionnelle suffisant entre PCL et Cantrail pour lui permettre de déterminer qu'elles constituent une entreprise unique et indivisible.

b) PCL est-elle une partie intégrante de Cantrail?

[71] Le fait que PCL n'est pas, en soi, une entreprise fédérale ne fait pas obstacle à une conclusion que la société puisse relever de la compétence fédérale aux fins des relations du travail. Si l'on conclut que PCL constitue une partie intégrante d'une entreprise fédérale, soit Cantrail, elle sera aussi assujettie aux dispositions du *Code* (voir *Reference re : Industrial Relations and Disputes Investigation Act (Canada)*, [1955] R.C.S. 529 (*l'Affaire des débardeurs*); *Northern Telecom Canada Limitée et autre c. Syndicat des travailleurs en communication du Canada et autre*, [1983] 1 R.C.S. 733; et *Bernshine Mobile Maintenance Ltd. c. Conseil canadien des relations du travail*, [1986] 1 C.F. 422 (C.A.F.)).

[72] L'enquête porte sur les faits : le travail exécuté par PCL pour Cantrail constitue-t-il une partie essentielle, vitale ou intégrante des activités de Cantrail? Le critère approprié pour établir si une entreprise locale est essentielle aux activités d'une entreprise interprovinciale a été décrit de la manière suivante par la Cour suprême du Canada dans : *Travailleurs unis des transports c. Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 R.C.S. 1112 :

Notre Cour a été saisie à plusieurs occasions de la question de savoir si le gouvernement fédéral a compétence sur les relations du travail reliées à un ouvrage ou à une entreprise n'ayant en soi aucun caractère fédéral. Les critères de base à appliquer pour répondre à cette question ont été examinés dans l'affaire *Reference re Industrial Relations and Disputes Investigation Act*, [1955] R.C.S. 529 (*l'Affaire des débardeurs*), qui mettait en cause la constitutionnalité de la tentative du législateur fédéral de réglementer au moyen d'une disposition correspondant à l'actuel art. 4 du *Code canadien du travail* les relations du travail des débardeurs. Dans l'*Affaire des débardeurs*, l'entreprise à caractère incontestablement fédéral consistait dans le transport international et interprovincial de cargaisons par navires qui arrivaient dans le port de Toronto ou qui en partaient. Les services de chargement et de déchargement étaient assurés aux propriétaires de navires et aux expéditeurs de cargaisons par une société de manutention qui n'appartenait d'aucune façon aux entreprises de transport maritime. Les marchandises étaient déchargées par les débardeurs pour être ensuite placées en vue de leur acheminement au consignataire par des moyens de transport terrestre interne.

Notre Cour a jugé que le gouvernement fédéral avait compétence pour adopter la disposition législative en cause. Par une majorité de huit contre un, elle a conclu que les opérations de manutention constituaient une partie intégrante ou essentielle du transport interprovincial ou international de marchandises par navire. Le lien opérationnel entre l'entreprise fédérale et les débardeurs ainsi que leur intégration opérationnelle étaient complets; les débardeurs représentaient un « maillon [essentiel] de la chaîne » de l'entreprise fédérale. Sans les services des débardeurs, l'exploitation efficace de celle-ci aurait été impossible. La compétence fédérale semble avoir été fondée dans cette affaire sur la conclusion que l'entreprise fédérale principale dépendait dans une grande mesure des travailleurs en question.

Cette interprétation de l'*Affaire des débardeurs* se trouve confirmée dans l'arrêt *Union des facteurs du Canada c. Syndicat des postiers du Canada*, [1975] 1 R.C.S. 178 (*Union des facteurs*), où la même

question a été examinée. Dans l'affaire *Union des facteurs*, l'Union des facteurs du Canada contestait la compétence de la commission des relations du travail de la Saskatchewan pour accréditer un syndicat pour la compagnie intimée. Cette dernière avait avec les postes canadiennes un certain nombre de contrats de distribution et de levée du courrier, lesquels contrats représentaient 90 pour 100 du travail de la compagnie intimée. En concluant que les employés de la compagnie intimée relevaient de la compétence fédérale, notre Cour semble avoir été grandement influencée par le fait que les postes canadiennes dépendaient de leurs sous-traitants pour assurer la distribution du courrier. Le juge Ritchie, au nom de la Cour, dit, à la p. 183 :

« À mon avis, le travail ainsi décrit qui est exécuté par ces employés est essentiel au fonctionnement du service postal et il est accompli sous la surveillance et le contrôle des fonctionnaires des postes canadiennes ... [Je souligne.] »

Il ajoute, à la p. 186, que le travail des chauffeurs de la compagnie intimée « constitue une partie intégrante de l'exploitation efficace des postes canadiennes ».

Il ressort de l'*Affaire des débardeurs* et de l'arrêt *Union des facteurs* que le fait que l'entreprise fédérale principale dépend d'un groupe de travailleurs tend à confirmer la compétence fédérale à l'égard de ces travailleurs. Dans des arrêts subséquents, notre Cour a précisé la portée de ce critère servant à établir la compétence. Parmi des arrêts plus récents, c'est *Northern Telecom Ltée c. Travailleurs en communication du Canada*, [1980] 1 R.C.S. 115 (*Northern Telecom n° 1*), qui est le plus important. Dans cette affaire, notre Cour s'est penchée sur la façon dont il convient d'interpréter et d'appliquer les art. 2 et 4 du *Code canadien du travail*. Plus précisément, il s'agissait de déterminer dans *Northern Telecom n° 1* si les employés de Telecom étaient employés dans le cadre d'une entreprise fédérale, de sorte qu'ils relevaient de la compétence du Conseil canadien des relations du travail. L'ouvrage fédéral principal en question était le système téléphonique et de télécommunications exploité par Bell Canada.

Notre Cour a passé en revue la jurisprudence pertinente et a élaboré un critère permettant de déterminer si un groupe d'employés relève de la compétence fédérale ou bien de la compétence provinciale. Ce critère consiste à examiner s'il existe une intégration pratique ou fonctionnelle de l'entreprise fédérale principale et des employés en question. Dans l'arrêt *Northern Telecom n° 1*, aux pp. 132 et 133, on reprend en résumé les principes directeurs énoncés par le juge Beetz dans l'arrêt *Construction Montcalm Inc. c. Commission du salaire minimum*, [1979] 1 R.C.S. 754 :

« (1) Les relations de travail comme telles et les termes d'un contrat de travail ne relèvent pas de la compétence du Parlement; les provinces ont une compétence exclusive dans ce domaine.

(2) Cependant, par dérogation à ce principe, le Parlement peut faire valoir une compétence exclusive dans ces domaines s'il est établi que cette compétence est partie intégrante de sa compétence principale sur un autre sujet.

(3) La compétence principale du fédéral sur un sujet donné peut empêcher l'application des lois provinciales relatives aux relations de travail et aux conditions de travail, mais uniquement s'il est démontré que la compétence du fédéral sur ces matières fait intégralement partie de cette compétence fédérale.

(4) Ainsi, la réglementation des salaires que doit verser une entreprise, un service ou une affaire et la réglementation de ses relations de travail, toutes choses qui sont étroitement liées à l'exploitation d'une entreprise, d'un service ou d'une affaire, ne relèvent plus de la compétence provinciale et ne sont plus assujetties aux lois provinciales s'il s'agit d'une entreprise, d'un service ou d'une affaire fédérale.

(5) La question de savoir si une entreprise, un service ou une affaire relève de la compétence fédérale dépend de la nature de l'exploitation.



(6) Pour déterminer la nature de l'exploitation, il faut considérer les activités normales ou habituelles de l'affaire en tant qu'« entreprise active », sans tenir compte de facteurs exceptionnels ou occasionnels; autrement, la Constitution ne pourrait être appliquée de façon continue et régulière. »

Une décision récente du Labour Relations Board de la Colombie-Britannique, *Arrow Transfer Co. Ltd.*, expose la méthode retenue par les cours pour déterminer la compétence constitutionnelle en matière de relations de travail. Premièrement, il faut examiner l'exploitation principale de l'entreprise fédérale. On étudie ensuite l'exploitation accessoire pour laquelle les employés en question travaillent. En dernier lieu on parvient à une conclusion sur le lien entre cette exploitation et la principale entreprise fédérale, ce lien nécessaire étant indifféremment qualifié « fondamental », « essentiel » ou « vital ». Comme l'a déclaré le président de la Commission, aux pp. 34 et 35 :

« [TRADUCTION] Dans chaque cas la décision est un jugement à la fois fonctionnel et pratique sur le caractère véritable de l'entreprise active et il ne dépend pas des subtilités juridiques de la structure de la société en cause ou des relations de travail. »

Dans l'affaire *Northern Telecom Canada Ltée c. Syndicat des travailleurs en communication du Canada*, [1983] 1 R.C.S. 733 (*Northern Telecom n° 2*), la Cour se trouvait saisie des mêmes questions, sauf qu'il s'agissait d'un groupe d'employés différent. On a encore une fois souligné que la question de compétence tient principalement à la nature du rapport entre l'entreprise fédérale principale et l'entreprise en cause.

Les principes énoncés dans l'arrêt *Northern Telecom n° 1* ne sont pas censés être appliqués d'une manière stricte ou rigide; le critère devrait au contraire être souple et tenir compte des faits de chaque espèce. Comme on le dit dans l'arrêt *A.G.T. c. C.R.T.C.*, à la p. 258 :

« À mon avis, il est impossible de formuler en l'absence de contexte un seul critère qui soit complet et utile dans tous les cas relatifs à l'al. 92(10)a). Le dénominateur commun de ces arrêts est simplement que ce sont les faits particuliers de chaque cas qui doivent guider le tribunal, une méthode dictée par l'arrêt de cette Cour *Northern Telecom*, 1980, précité. Il est possible de trouver des analogies utiles dans la jurisprudence, mais dans chaque cas, la réponse à cette question constitutionnelle variera selon les faits qui doivent être examinés soigneusement comme l'a fait le juge de première instance en l'espèce. »

L'affaire *A.G.T. c. C.R.T.C.* diffère un peu des affaires *Northern Telecom n° 1* et *Northern Telecom n° 2* en ce que la question de compétence concerne le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes plutôt que le Conseil canadien des relations du travail. Quoiqu'il en soit, l'approche souple préconisée dans l'arrêt *A.G.T. c. C.R.T.C.* s'applique tout autant dans le contexte des relations du travail.

(pages 1136-1140)

[73] L'application du critère aux faits en l'espèce exige que le Conseil se penche d'abord sur l'activité qui constitue l'exploitation principale de l'entreprise fédérale (Cantrail), et ensuite sur les activités accessoires précises auxquelles se livrent les employés en question (PCL). Il doit ensuite parvenir à une décision quant à la question de savoir si le lien qui existe entre PCL et Cantrail est essentiel ou fondamental pour Cantrail.



[74] Bien que la décision définitive ne repose pas sur la nature de la structure organisationnelle, il convient de mentionner une fois de plus que les employeurs ont admis que PCL et Cantrail sont assujetties à une direction et à un contrôle communs. Les deux sociétés partagent les dirigeants suivants : Frank Chen, Dennis Shikaze et Martin Yeh. Le vice-président de l'exploitation et de la planification de PCL, Thomas Choe, travaille à la fois pour PCL et pour Cantrail. Selon sa propre évaluation, il consacre environ 20 % de son temps à des tâches liées à Cantrail et consacre le reste à PCL. Toutefois, les sociétés disposent de lieux de travail distincts et d'effectifs distincts. Il n'y a pas d'intégration au niveau des employés.

[75] Les activités normales et habituelles de Cantrail consistent en la prestation de services d'autobus réguliers et nolisés, à l'intérieur ou à l'extérieur des frontières de la Colombie-Britannique. Cantrail a recours à sa propre main d'oeuvre, ce qui comprend une gestionnaire du service nolisé, des répartiteurs et des chauffeurs. Cependant, elle se procure divers services auprès de PCL, notamment l'approvisionnement en carburant et le nettoyage, la maintenance et la réparation de ses autobus. Cantrail loue aussi des espaces de bureau et des pneus auprès de PCL.

[76] Les opérations normales et habituelles de PCL consistent en la prestation de services d'autobus réguliers et nolisés à l'intérieur des frontières de la Colombie-Britannique. En plus de ses activités de transport intraprovincial, PCL exploite une division interne de nettoyage, maintenance et réparation afin de procéder à l'entretien général de ses propres autobus. PCL offre ces services, en contrepartie d'une rémunération, à d'autres sociétés de transport par autobus, notamment Cantrail. Cependant, au vu des faits dont le Conseil est saisi, l'on ne peut affirmer que cet aspect de l'entreprise de PCL, quoique important pour Cantrail, est consacré exclusivement ou même principalement aux activités de Cantrail.

[77] Il n'est pas inhabituel pour une société de transport d'exploiter son propre atelier interne de maintenance et de réparation. Le Conseil canadien des relations du travail (le CCRT), prédécesseur du Conseil actuel, a été saisi d'une situation similaire dans *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (465), précitée. Dans cette affaire, Reimer Express Lines Itée (Reimer), une société de camionnage relevant de la compétence fédérale, effectuait initialement ses propres activités d'entretien des pneus et de nettoyage des véhicules, mais avait décidé de confier ce travail à M. Bernshine, un ancien

employé, par contrat. Ce dernier a constitué une société et conclu un contrat avec Reimer. Dans le cadre de la demande de déclaration de vente d'entreprise et de droits du successeur présentée par le syndicat, l'une des questions que le CCRT devait trancher était de savoir si les activités de Bernshine relevaient de la compétence fédérale. Selon les éléments de preuve dont le CCRT disposait, l'ensemble du travail de Bernshine était effectué au poste de lavage et à l'atelier mobile de Reimer, que cette dernière louait à Bernshine. Bernshine utilisait l'équipement et les fournitures de Reimer, notamment le savon, les pneus et les emplâtres. Le seul apport de Bernshine était la main d'oeuvre : ses employés exécutaient les mêmes tâches que les employés syndiqués de Reimer exécutaient auparavant. À l'époque de l'instance du CCRT, Reimer était la seule cliente de Bernshine. Le CCRT a conclu ainsi :

Dans la présente affaire, tant que le travail était effectué chez Reimer par ses propres employés, les parties avaient supposé que les services de lavage de camions et de réparation de pneus relevaient de la compétence fédérale comme tout le reste de l'exploitation de Reimer. Cette situation a-t-elle changé d'une façon quelconque du simple fait que les services soient maintenant assurés par Bernshine, société distincte sans lien social avec Reimer? Nous ne le pensons pas ...

...

Du point de vue des relations de travail, Bernshine est une société distincte et un employeur distinct de Reimer, mais du point de vue constitutionnel, Bernshine fait partie intégrante de l'entreprise fédérale de Reimer. Nous concluons donc que le Conseil possède la compétence constitutionnelle auprès de l'exploitation de Bernshine.

(pages 105 et 106)

[78] La décision du CCRT a été maintenue par la Cour d'appel fédérale dans *Bernshine Mobile Maintenance Ltd. c. Conseil canadien des relations du travail*, précité. La Cour a conclu, entre autres, qu'il ressortait clairement des éléments de preuve dont disposait le CCRT que l'entretien des pneus était très important pour Reimer, tout comme l'était la propreté des camions et des remorques, et ce, autant pour des motifs liés à la concurrence qu'à l'hygiène. La Cour a relevé que le contrat de prestation de services entre Bernshine et Reimer reconnaissait expressément l'importance de l'entretien des pneus pour les activités de Reimer et exigeait que Bernshine assure les réparations et l'entretien tous les jours, 24 heures par jour, y compris les dimanches et les jours de congé.

[79] En souscrivant à la prétention que Bernshine était une partie intégrante des activités de Reimer, la Cour a aussi conclu que Bernshine n'exerçait virtuellement aucune autre activité que celles qu'elle

exécutait pour le compte de Reimer, puisque Reimer constituait son seul client. La Cour a dit ce qui suit à cet égard :

En l'espèce, comme Reimer était, au moment de l'audience, le seul client de Bernshine, l'importance du travail effectué pour Reimer est des plus évidentes. L'on ne peut certainement pas dire que ce travail était exceptionnel ou occasionnel. À cet égard, la situation de Bernshine se distingue nettement de celle des fournisseurs d'essence et d'huile qui exploitent les diverses stations-services situées le long de la route, où s'approvisionnent les routiers. L'avocat de l'appelante a tenté de placer sur un même pied les activités de Bernshine et celles de tels fournisseurs. **Naturellement, il ne s'agit pas de dire que toutes les sociétés fournissant des services d'entretien des pneus et de lavage des camions à une entreprise de transport de nature fédérale relèvent de la compétence fédérale. Qu'elles ressortissent ou non à cette compétence dépend en partie de la question de savoir si les services qu'elles fournissent sont occasionnels ou exceptionnels. Dans les circonstances particulières de l'espèce, ils ne l'étaient certainement pas.**

(pages 433-434; c'est nous qui soulignons)

[80] Dans la présente affaire, la prestation de services de nettoyage, de maintenance et de réparation d'autobus n'est pas la principale activité de PCL; elle assure ces services pour son propre compte et les offre à divers autres clients. Avant d'être achetée par PCL, Cantrail disposait d'autres arrangements pour le nettoyage, la maintenance et la réparation. Lorsqu'il a effectué son analyse des activités de Cantrail avant de présenter son offre d'achat de la société, M. Shikaze a remarqué que la maintenance était un secteur pour lequel des réductions de coûts étaient possibles. Cependant, bien que l'entente permette aux deux sociétés de réaliser des économies d'échelle, Cantrail n'est pas obligée d'avoir recours à PCL pour le nettoyage, la maintenance et la réparation de ses autobus. Certains éléments de preuve démontraient même qu'à l'occasion, Cantrail utilise effectivement d'autres garages pour son travail de maintenance.

[81] Selon le Conseil, les circonstances dans lesquelles PCL offre ses services de nettoyage, de maintenance et de réparation à Cantrail se distinguent nettement de celles qui prévalaient entre Bernshine et Reimer. À l'opposé de Bernshine, qui n'avait pas d'autres clients que Reimer, PCL exploite ces services pour son propre compte et les fournit à d'autres sociétés. Ses activités à cet égard ne sont pas consacrées exclusivement, ni même principalement aux activités de Cantrail. Bien qu'il puisse être plus rentable pour Cantrail de se procurer ces services auprès de PCL, cela, en soi, ne constitue pas un motif suffisant pour justifier une conclusion que PCL est essentielle à Cantrail à l'égard de la maintenance, de la réparation et du nettoyage de ses autobus.

[82] Les bureaux de PCL sont situés au 1150, rue Station (gare centrale du Pacifique). Ceux de Cantrail, qu'elle loue auprès de PCL, sont situés sur Vernon Drive, dans l'espace situé au-dessus des installations de maintenance de PCL. Les éléments de preuve révèlent que PCL a, par le passé, loué de l'espace dans les installations situées sur Vernon Drive à d'autres sociétés de transport par autobus qui n'y étaient pas liées. Cantrail loue auprès de PCL des espaces de stationnement situés au 900, avenue Evans afin d'y garer ses autobus. PCL fournit à Cantrail des services de stationnement à cet emplacement, mais aussi à d'autres sociétés de transport par autobus. À l'instar des services de maintenance, la location d'espaces de bureau et de stationnement à Cantrail ne constitue pas une activité principale de l'entreprise de PCL. Compte tenu des éléments de preuve fournis, le Conseil ne peut conclure que Cantrail dépend de PCL pour ses espaces de bureau et de stationnement d'autobus d'une manière qui ferait en sorte que PCL soit une partie intégrante de Cantrail.

[83] PCL vend de l'essence à Cantrail, mais impose une majoration variant entre 15 et 18,5 %. Elle lui loue aussi des pneus et applique la même majoration qu'à l'ensemble de ses clients. Bien que ces services aient manifestement une certaine valeur pour Cantrail, cette dernière n'a pas l'obligation d'acheter son essence ou de louer ses pneus exclusivement auprès de PCL. Par conséquent, on ne peut donc affirmer que les services de PCL à ces égards sont une partie intégrante de Cantrail.

[84] Selon les éléments de preuve, il n'y a pas vraiment de lien quotidien ou simultané entre les activités de Cantrail et celles de PCL. Chaque société exploite son entreprise de manière indépendante et dessert ses propres clients, sans qu'elles soient obligées de coordonner leurs horaires avec ceux de l'autre société. La situation est différente de celle qui prévalait dans l'arrêt *Northern Telecom Limitée c. Travailleurs en communication du Canada et autres*, [1980] 1 R.C.S. 115, de la Cour suprême du Canada, dans lequel cette dernière a fait remarquer que les employés de Northern Telecom ltée (Northern Telecom) avaient des contacts quotidiens avec les employés de Bell Canada et devaient coordonner étroitement leur travail avec celui de ces derniers. Dans cette affaire, Bell Canada et Northern Telecom travaillaient ensemble pour fournir un service unique et les employés de Northern Telecom devaient être présents sur les lieux de travail de Bell tous les jours. Cela n'est pas le cas en l'espèce, puisque Cantrail et PCL fonctionnent de manière indépendante, chacune dans sa propre sphère.



[85] Les éléments de preuve révèlent que Cantrail et PCL se donnent mutuellement en sous-traitance du travail excédentaire, mais qu'elles ont aussi recours, à cet égard, à d'autres sociétés. Il n'y a pas de contrat d'exclusivité entre PCL et Cantrail pour ce type de travail. De plus, lorsqu'une société exécute le surplus de travail de l'autre, elle traite ce travail comme du transport nolisé et lui facture les frais qui s'imposent. Le Conseil ne peut déceler un lien physique ou opérationnel entre les deux sociétés qui pourrait donner à penser que Cantrail dépend de PCL pour ses activités.

[86] Étant donné l'ensemble de ces facteurs, le Conseil ne peut conclure que la réalisation efficace des activités de Cantrail dépend des services de PCL. Par conséquent, il ne peut conclure que PCL constitue une partie intégrante des activités de Cantrail et qu'elle est assujettie à la compétence fédérale. Le Conseil conclut donc que PCL ne relève pas de sa compétence.

## ***2 – La demande de déclaration d'employeur unique (article 35 du Code)***

[87] Puisque le Conseil a jugé qu'il n'avait pas compétence à l'égard de PCL, il ne peut donc instruire la demande du syndicat en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique aux termes de l'article 35 du *Code*. Cependant, même si le Conseil avait conclu que PCL relevait toujours de la compétence fédérale aux fins des relations du travail, il n'aurait pas formulé de déclaration d'employeur unique, puisqu'il n'est pas convaincu qu'il y avait suffisamment de motifs liés aux relations de travail pour le faire à ce stade-ci.

[88] L'objectif principal de l'article 35 du *Code* est d'empêcher un employeur de se servir de sa structure organisationnelle pour se soustraire à ses responsabilités en matière de négociations collectives, par exemple, en transférant du travail d'une entité syndiquée à une autre entité non syndiquée. Essentiellement, cette disposition du *Code* permet au Conseil de lever le voile corporatif afin d'établir s'il est porté atteinte aux droits conférés par le *Code* en raison d'activités inadmissibles de l'employeur. Cependant, selon les éléments de preuve dont il dispose dans la présente affaire, le Conseil ne peut conclure que PCL a utilisé Cantrail pour miner l'unité de négociation de PCL ou les droits de négociation que le syndicat détient quant à celle-ci.

[89] Aucun élément de preuve n'indique que PCL a transféré des autobus ou du travail à Cantrail. Lorsque PCL est en situation de surplus de travail, elle donne le surplus en sous-traitance à diverses sociétés, et non seulement à Cantrail. Bien que le syndicat allègue que l'utilisation des autobus de Cantrail pour effectuer le trajet YVR-Whistler pour le compte de PCL cause du tort aux relations de travail, les éléments de preuve ont permis d'établir que Cantrail effectue seulement ce trajet lorsque PCL dispose d'un nombre insuffisant de chauffeurs ou d'autobus et qu'elle doit donner ce travail en sous-traitance à une autre société. La proposition du syndicat selon laquelle PCL devrait acheter davantage d'autobus afin d'éviter les situations de sous-traitance n'a aucun sens sur le plan économique, compte tenu des dépenses liées à l'acquisition de tels actifs. Quant à l'allégation du syndicat voulant que PCL détourne de nouvelles affaires vers Cantrail, le Conseil souscrit également à l'explication des employeurs quant aux motifs pour lesquels ils ont décidé que c'était Cantrail, et non PCL, qui présenterait sa candidature pour le travail offert par West Coast Express.

[90] Par conséquent, si le Conseil avait compétence sur PCL, il aurait tout de même exercé son pouvoir discrétionnaire de rejeter la demande de déclaration d'employeur unique du syndicat en vertu de l'article 35 du *Code*.

### ***3 – Vente d'entreprise – les droits du successeur***

[91] Le syndicat soutient qu'une vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code* a eu lieu entre PCL et Cantrail, et que ses droits en tant qu'agent négociateur devraient donc suivre le transfert des activités à Cantrail. Selon lui, la décision de PCL de mettre fin à ses activités extraprovinciales permet à Cantrail d'endosser ces activités. Le syndicat allègue que la continuité du travail (trajets nolisés extraprovinciaux), le transfert d'actifs, de cadres, de savoir-faire, d'employés, de soutien administratif et financier, de soutien en matière de maintenance, d'achalandage et d'expertise constituent des éléments de la vente.

[92] Le syndicat allègue que Cantrail exploite une entreprise interprovinciale qui concerne les mêmes clients, ou presque, dans des marchés et des régions géographiques identiques ou similaires à PCL, que les deux sociétés demeurent assujetties à une direction et à un contrôle communs, et que PCL a muté une employée, M<sup>me</sup> Yvonne Windsor, auprès de Cantrail, pour agir à titre de gestionnaire des

voyages nolisés. Il souligne que PCL a aidé financièrement Cantrail en refinançant des prêts, en injectant des sommes d'argent et en réglant des dettes; qu'elle a transféré des actifs, tels que le droit de sous-location d'immeubles, les services de maintenance, les installations de stationnement et l'espace du bureau. Il allègue aussi que le remplacement des propriétaires et de la direction de Cantrail par celle de PCL pour exploiter l'entreprise constituait un transfert d'achalandage, de savoir-faire et d'expertise.

[93] Pour conclure qu'une vente d'entreprise a eu lieu, le Conseil cherche généralement des preuves qu'un employeur a transféré une partie identifiable d'une entreprise à un autre employeur. Dans les cas qui ne concernent pas une vente d'actions, le Conseil examinera la présence d'éléments de preuve de transfert d'équipement, d'endroit physique où le travail est effectué, d'employés, d'expertise, d'achalandage, de logo ou marque de commerce, de listes de clients, de comptes clients, de contrats en cours ou de stocks, ainsi que s'il y a eu une interruption dans la production ou le service, ou une entente de non-concurrence (voir, à titre d'exemple, *Parrish & Heimbecker, Limited*, 2004 CCRI 264). Aucun de ces éléments n'est présent en l'espèce. Aucun élément de preuve ne démontre que PCL a effectué un transfert d'équipement, d'employés, d'expertise, d'achalandage, de listes de clients, de comptes clients ou de contrats à Cantrail, au moment où elle a mis fin à ses activités extraprovinciales.

[94] Plusieurs des transactions sur lesquelles le syndicat se fonde (par exemple, le soutien financier et le remplacement des propriétaires et de la direction de Cantrail par ceux de PCL) constituent une preuve de la transaction initiale par laquelle PCL a acquis Cantrail. PCL n'a pas nié qu'il y a eu vente d'entreprise en 2005, lorsqu'elle a acquis Cantrail. Cependant, au moment où PCL a décidé de mettre fin à ses activités extraprovinciales de transport nolisé, il n'y a pas de preuve qu'elle a transféré à Cantrail ces activités ou quelque actif que ce soit utilisé dans le contexte de ces activités. Cantrail a continué de faire ce qu'elle a toujours fait : fournir des services d'autobus réguliers et nolisés en Colombie-Britannique et à l'extérieur de celle-ci. Au vu des faits de la présente affaire, le Conseil ne peut conclure que la décision de PCL de mettre fin à ses activités nolisées interprovinciales, ce qui a eu pour effet d'augmenter les possibilités s'offrant à Cantrail (et à d'autres concurrents) de présenter des soumissions relativement à ces activités, constitue une vente par PCL de la partie interprovinciale de son entreprise à Cantrail.

## **B – Dossier du Conseil n° 28548-C**

[95] Le syndicat soutient que PCL a mis fin à ses opérations nolisées extraprovinciales afin d'empêcher le Conseil d'exercer sa compétence, que cette décision a contrecarré les efforts du syndicat en vue d'obtenir les droits de représentation des employés de Cantrail et qu'elle était motivée par un sentiment antisyndical. Le syndicat prétend qu'au moment où PCL a pris cette décision, elle relevait toujours de la compétence fédérale et que le Conseil a donc compétence pour conclure que cette décision allait à l'encontre du *Code*. De plus, le syndicat prétend que l'employeur avait l'obligation de consulter le syndicat quant à sa décision de mettre fin à ses activités interprovinciales, car le syndicat qualifie cette décision de changement organisationnel significatif.

[96] Peu importe si le Conseil avait compétence sur PCL dans la période ayant conduit à sa décision prise en janvier 2011 de mettre fin à ses activités interprovinciales, il n'a plus cette compétence et, plus particulièrement, il n'a pas la compétence pour prononcer un redressement contre PCL. Il s'ensuit que le Conseil juge que la plainte de pratique déloyale de travail du syndicat est devenue sans objet et il refuse de la trancher.

## **V – Conclusion**

[97] Comme l'a souligné le Conseil dans la décision *PCL 2427*, pour conclure à l'existence de la compétence fédérale, les faits doivent établir que les voyages extraprovinciaux de l'employeur ont lieu de façon régulière et continue (*Pioneer Truck Lines Ltd.*, 1999 CCRI 31; *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.)*, 1999 CCRI 42; et *Acadian Lines Limited* (1994), 96 di 41 (CCRT n° 1094)). Compte tenu des changements apportés par PCL, le Conseil est obligé de conclure qu'il a perdu compétence sur PCL et que la société relève maintenant de la compétence provinciale aux fins des relations du travail.

[98] La demande de déclaration d'employeur unique et la plainte de pratique déloyale de travail sont donc rejetées pour absence de compétence.



[99] L'ordonnance d'accréditation rendue par le Conseil à l'égard du syndicat le 21 octobre 2010 (9954-U) n'est plus valide ni applicable. Le syndicat conserve toutefois les droits de négociation à l'égard des employés de PCL en raison des ordonnances d'accréditation antérieures rendues par la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique (CRTCB).

[100] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

*Traduction*

Elizabeth MacPherson  
Présidente

André Lecavalier  
Membre

Norman Rivard  
Membre